



# JSI

## Jurnal Saudagar Indonesia

Volume 3, Nomor 1, Mei 2024

- ▶ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Usaha Pratama**  
*Mimiasri, Altari Nurfarisha*
- ▶ **Analisis Manajemen Laporan Keuangan Penjualan Pada Pt. Astra Internasional, Tbk – Daihatsu Cabang Banda Aceh**  
*Maidar, Elviza, Fitri Yunina, Ratnawati*
- ▶ **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (persero) Kabupaten Bireuen**  
*Ferri Yanto, Ira Dama Yanti, M. Akmal*
- ▶ **Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Plaza Aceh**  
*Nasrul Hadi, Muhammad Andi, Witra Dian Utami*

**JSI: Jurnal Saudagar Indonesia**  
**Fakultas Ekonomi**  
**Universitas Muhammadiyah Aceh**  
**Vol. 3, No. 1, Mei 2024**

**Managing Editors**

Mimiasri S.E., M.M (*Fakultas Ekonomi Unmuha, Indonesia*)

**Editor in Chief**

Mr. M. Arief Setia Budi, SE., MM (*Fakultas Ekonomi Unmuha, Indonesia*)

**Board of Editors**

Aida Fitri, S.E., M.S.M (*Fakultas Ekonomi Unmuha, Indonesia*)

Nasrul Hadi, S.E., M.M (*Fakultas Ekonomi Unmuha, Indonesia*)

**Board of Riviewers**

Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si, M.M, (*Universitas Muhammadiyah Aceh, Indonesia*)

Dr. Dwi Cahyono, S.E., M.Si, (*Universitas Muhammadiyah Jember, Indonesia*)

Dr. Indah Fatmawati, SE., M.Si, (*Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Indonesia*)

Dr. Aliamin Dr. Aliamin, S.E., M.Si, Ak, CA, (*Universitas Syiah Kuala, Indonesia*)

Aries Kurniawan, S.E., M.Hum, (*Universitas Muhammadiyah Gresik, Indonesia*)

**Penerbit**

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Email: [jsi.kwu@unmuha.ac.id](mailto:jsi.kwu@unmuha.ac.id)

JSI: Jurnal Saudagar Indonesia  
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh  
Vol. 3, No. 1, Mei 2024



# JSI

## Jurnal Saudagar Indonesia

Volume 3, Nomor 1, Mei 2024

### Daftar Isi

	Halaman
1. <b>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Usaha Pratama</b> <i>Mimiasri, Altari Nurfarisha</i>	377-398
2. <b>Analisis Manajemen Laporan Keuangan Penjualan Pada PT. Astra Internasional, Tbk – Daihatsu Cabang Banda Aceh</b> <i>Maidar, Elviza, Fitri Yunina, Ratnawati</i>	399-413
3. <b>Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (persero) Kabupaten Bireuen</b> <i>Ferri Yanto, Ira Dama Yanti, M. Akmal</i>	414-431
4. <b>Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Plaza Aceh</b> <i>Nasrul Hadi, Muhammad Andi, Witra Dian Utami</i>	432-451

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. POS INDONESIA  
(PERSERO) KABUPATEN BIREUEN**

<sup>1)</sup> Ferri Yanto, <sup>2)</sup> Ira Dama Yanti, <sup>3)</sup> M. Akmal

<sup>1</sup> Universitas Islam Kebangsaan Indonesia

<sup>2</sup> Universitas Muhammadiyah Aceh

<sup>3</sup> Universitas Islam Kebangsaan Indonesia

[ferri.yf@gmail.com](mailto:ferri.yf@gmail.com)

***ABSTRACT***

*This study was conducted to analyze the effect of Work Environment and Compensation on Employee Performance, by taking the number of respondents as a research sample of 31 respondents who are employees who work at PT Pos Indonesia (Persero) Bireuen Regency to distribute questionnaires. The analysis method used in this research is multiple linear regression analysis where this analysis can be used to see the relationship and influence between variables. Based on the analysis and calculation of the research results, a strong and positive relationship was obtained between the Work Environment and Compensation on Employee Performance, with a correlation coefficient of 0.812 and a linear equation  $Y = 1.892 + 0.375 X_1 + 0.439 X_2$ . The results showed that there was a partial and simultaneous influence between the Work Environment and Compensation on Employee Performance. In this case 66% of the performance of employees of PT Pos Indonesia (Persero) Bireuen Regency can be explained by the variables of Work Environment and Compensation. The remaining 34% is influenced by other variables outside this study.*

**Keywords:** *Work Environment, Compensation, Employee Performance*

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. POS INDONESIA  
(PERSERO) KABUPATEN BIREUEN**

**1) Ferri Yanto, 2) Ira Dama Yanti, 3) M. Akmal**

<sup>1</sup> Universitas Islam Kebangsaan Indonesia

<sup>2</sup> Universitas Muhammadiyah Aceh

<sup>3</sup> Universitas Islam Kebangsaan Indonesia

[ferri.yf@gmail.com](mailto:ferri.yf@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai, dengan mengambil jumlah responden sebagai sampel penelitian sebanyak 31 responden yang merupakan Pegawai yang bekerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Bireuen untuk disebarkan kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dimana analisis ini dapat digunakan untuk melihat hubungan dan pengaruh antar variabel. Berdasarkan analisis dan perhitungan hasil penelitian diperoleh hubungan yang kuat dan positif antara Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai, dengan koefisien korelasi sebesar 0,812 dan persamaan linier  $Y = 1,892 + 0,375 X_1 + 0,439 X_2$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Dalam hal ini 66% Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Bireuen dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi. Sisanya sebesar 34% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Pegawai

# **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kabupaten Bireuen**

Ferri Yanto

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting bagi perusahaan. Karyawan mempunyai potensi yang besar dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi yang dimiliki setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan perlu dimanfaatkan semaksimal mungkin agar dapat membuahkan hasil yang optimal. Manajemen sumber daya manusia mengacu pada perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi, kesejahteraan dan keselamatan, serta kesehatan. dan hubungan kerja (Hasibuan, 2016:21).

Kinerja pegawai mempunyai dampak yang signifikan terhadap bagaimana kegiatan perusahaan dijalankan. Optimalisasi kinerja pegawai juga diperlukan untuk meningkatkan produktivitas dan menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Semakin baik kinerja pegawai maka akan semakin membantu pula proses pengembangan suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh keterlibatan pegawainya. Oleh karena itu, perusahaan diyakini harus benar-benar memperhatikan faktor-faktor yang meningkatkan kinerja pegawainya. Terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai antara lain kualitas, kuantitas, waktu, kolaborasi antar pegawai, pengurangan biaya, dan pengawasan (Kasmir, 2016:208). Pengawasan sangat penting karena pengawasan terhadap pegawai membuat mereka merasa lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan terjadinya penyimpangan. Hal ini memudahkan untuk melakukan perbaikan dan peningkatan secepat mungkin.

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kepuasan bagi pegawainya dan pasti akan meningkatkan kinerjanya (Prakoso, 2016). Di sisi lain, kondisi kerja yang buruk dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan secara tidak langsung menurunkan produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja sangat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Lingkungan kerja mengacu pada beberapa aspek antara lain manajemen, struktur organisasi dan uraian tugas, kebebasan, dan lingkungan fisik yang memuaskan. Misalnya saja tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, ventilasi yang baik, keamanan, jam kerja yang sesuai dan tersedianya tugas yang sesuai. Kondisi lingkungan di mana variasi suhu, kebisingan, pencahayaan, atau kualitas medan yang relatif sederhana dapat menimbulkan dampak yang signifikan tentang sikap dan kinerja pegawai. Selain itu, desain yang mempertimbangkan jumlah stasiun kerja, penataan atau penataannya, dan wewenang pribadi yang diberikan, mempengaruhi kinerja dan kepuasan pegawai (Sedarmayanti, 2017:26).

Lingkungan kerja PT. Pos Indonesia (Persero) wilayah Kabupaten Bireuen saat ini masih belum dalam kondisi baik yang disebabkan oleh

## **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kabupaten Bireuen**

Ferri Yanto

beberapa faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawainya. Salah satunya adalah unsur kerjasama antar pegawai. Hal ini harus lebih diperhatikan karena salah satu kunci berkembangnya suatu perusahaan adalah kerjasama yang baik antara rekan kerja dan atasan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi. Kompensasi merupakan imbalan atau ganjaran yang diberikan suatu organisasi atau perusahaan kepada seorang pegawai karena ia menyumbangkan tenaga dan gagasannya bagi kemajuan organisasi atau perusahaan serta turut andil dalam mencapai tujuannya (Enny, 2019:25). Kompensasi sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, dan pemberian kompensasi serta remunerasi merupakan salah satu hal yang penting dalam menciptakan kinerja pegawai, dan merupakan hal yang tidak dapat dihindari oleh perusahaan manapun. Jika suatu perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan pegawai, maka kepuasan pegawai dapat menjadi rendah sehingga dapat berdampak buruk pada kinerja perusahaan. Sebaliknya kompensasi yang lebih baik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai karena membuat pegawai merasa dihargai oleh atasannya. Sistem penghargaan yang tepat waktu mempunyai dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan pegawai dan akan berdampak kepada peningkatan kinerja pegawai tersebut.

Terkait kompensasi, terdapat beberapa indikator, seperti gaji merupakan imbalan yang dibayarkan secara periodik kepada pegawai dan memberikan jaminan yang akurat, insentif merupakan imbalan yang diberikan kepada pegawai tertentu melebihi standar yang telah ditentukan dan dimaksudkan untuk memotivasi pegawai, bonus merupakan imbalan atas hasil kerja yang dilakukan jika tujuan yang telah ditetapkan perusahaan tercapai dan diberikan satu kali saja tanpa ada hubungannya di masa yang akan datang dan menciptakan rasa aman dan nyaman bagi pegawai ketika bekerja, seperti tunjangan hari tua, kompensasi jam lembur (sakit, waktu liburan, cuti). Dari berbagai indikator di atas ternyata masih banyak perusahaan yang belum memahami sistem kompensasi dengan benar. Salah satunya terjadi pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kabupaten Bireuen dimana pengaturan kompensasi yang ada saat ini masih kurang memuaskan bagi pegawai dalam bentuk bonus sebagai tanda terima kasih dari perusahaan atas prestasi yang diraih pegawai karena telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas menarik untuk dikaji dalam memahami Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Bireuen. Adapun penelitian ini bertujuan yaitu (1) mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, (2) mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai, dan (3) mengetahui pengaruh secara simultan variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Bireuen.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja mengacu pada segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Danang, 2015:38). Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugasnya, seperti suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, dll. Penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja dan apakah peralatan kerja memadai atau tidak. Lingkungan kerja dapat dipahami sebagai seperangkat alat yang ditemui, lingkungan tempat pekerja berada, metode kerjanya, yang mempengaruhi pekerjaannya sebagai individu dan kelompok (Afandi, 2018:69). Sedangkan menurut Sofyandi (2018:38) mendefinisikan Lingkungan kerja merupakan serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja fungsi atau kegiatan manajemen sumber daya manusia termasuk faktor internal yang berasal dari dalam organisasi.

### **Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Secara umum jenis lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:21), dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik yang ada di tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi pekerja.
2. Lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik mencakup segala keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan.

### **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:26) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah (1) Penerangan atau Cahaya di tempat kerja, (2) Temperatur, (3) Kelembabab, (4) Sirkulasi udara, (5) Kebisingan, (6) Getaran mekanis, (7) Mewangian, (8) Tata warna, dan (9) Dekorasi.

### **Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:30) indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:



## **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kabupaten Bireuen**

Ferri Yanto

1. Indikator lingkungan kerja fisik antara lain: (a) Penerangan cahaya, (b) Suhu Udara, (c) Kebersihan, (d) Penggunaan Warna, (e) Keamanan, dan (f) Jam Kerja.
2. Indikator Lingkungan kerja non fisik antara lain: (a) Hubungan kerja antara bawahan dan atasan, dan (b) Hubungan kerja antar rekan kerja

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya, diimbangi dengan harapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan kepuasan atas pencapaiannya dan konsisten dengan tujuan bisnis strategi Perusahaan (Nurchahyo, 2015:21). Kompensasi adalah segala penghasilan baik berupa uang, barang, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Membangun sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan talenta. Selain itu, sistem kompensasi suatu perusahaan berdampak pada kinerja strategis (Hasibuan, 2017:119). Lebih lanjut menurut Ariandi (2018:30), kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima pegawai berdasarkan kinerjanya dalam organisasi. kompensasi dapat bersifat materiil maupun non-materiil dan harus dihitung dan dibayarkan kepada pegawai berdasarkan pengorbanan yang telah dilakukannya terhadap organisasi/perusahaan tempat ia bekerja.

### **Indikator Kompensasi**

Menurut Badriyah (2015:164), aspek dan indikator remunerasi dibagi menjadi:

1. Gaji/upah  
Balas jasa yang dibayarkan secara berkala kepada pegawai tetap dengan jaminan tertentu. Ada beberapa ketentuan dalam pemberian gaji, yaitu sebagai berikut:
  - a. Keadilan dalam pembayaran gaji.
  - b. Standar gaji
  - c. Ketepatan pembayaran gaji.
2. Insentif  
Penghargaan diberikan kepada pegawai tertentu yang kinerjanya melebihi standar. Menawarkan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih antusias untuk meningkatkan produktivitas. Beberapa insentif yang ditawarkan antara lain:
  - a. Keadilan dalam memberikan insentif
  - b. Kelayakan pemberian insentif
  - c. Kecepatan menawarkan insentif.

## **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kabupaten Bireuen**

Ferri Yanto

### **3. Bonus**

Imbalan atas hasil pekerjaan yang dilakukan apabila terlampaui dari target akan dibayarkan sekaligus tanpa adanya komitmen di kemudian hari, beberapa persen dari keuntungan kemudian dibagi kepada mereka yang berhak menerima bonus. Ada beberapa cara untuk memberikan bonus:

- a. Keadilan dalam pemberian bonus
- b. Memenuhi syarat dalam pemberian bonus
- c. Ketepatan waktu dalam pemberian bonus

### **4. Tunjangan**

Pemberian kompensasi guna menciptakan rasa nyaman dan aman di tempat kerja seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, upah lembur (sakit, liburan, cuti jangka panjang).

### **5. Fasilitas**

Program pelayanan pegawai yang berupa fasilitas guna mempermudah pegawai dalam bekerja.

### **6. Asuransi**

Perjanjian antara dua pihak atau lebih, dengan mana pihak penanggung mengikat diri kepada tertanggung, dengan menerima premi asuransi

## **Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan hasil kerja pegawai yang dilihat dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi (Sutrisno (2016:96). Kinerja terikat pada keterampilan atau kompetensi yang dimiliki setiap pegawai. Oleh karena itu, untuk mencapai efisiensi kerja yang diinginkan, karyawan harus mengoptimalkan efisiensi kerjanya.

Wibowo (2017:365) menjelaskan bahwa kinerja mempunyai arti yang lebih luas, bukan sekedar hasil kerja tetapi juga bagaimana setiap proses kerja berlangsung. Ketika karyawan dapat melakukan setiap tugas secara efektif dan efisien, itu adalah hal yang baik. Sedangkan menurut Simamora (2014:61), kinerja diartikan sebagai sejauh mana karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan suatu proses pengukuran kinerja pegawai. Penilaian kinerja biasanya mencakup aspek kualitatif dan kuantitatif kinerja pekerjaan.

## **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Steers (dalam Hartini, 2021:8), mengatakan umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari 3 (tiga) faktor, yaitu (1) Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.

## **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kabupaten Bireuen**

Ferri Yanto

(2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja, dan (3) Tingkat motivasi kerja. Byar dan Rue (dalam Hartini, 2021:9), mengemukakan adanya 2 (dua) faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan.

### **Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Kasmir (2016:208) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai ada enam, yaitu:

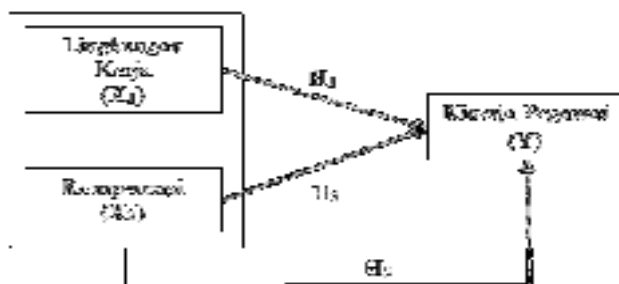
1. Kualitas (mutu)  
Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.
2. Kuantitas (jumlah)  
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu (jangka waktu)  
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
4. Kerja sama antar pegawai  
Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar pegawai dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain.
5. Penekanan biaya  
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
6. Pengawasan  
Dengan melakukan pengawasan pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

# Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto

## Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran pengaruh variabel lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, secara skematis digambarkan seperti pada gambar di bawah ini:



## Hipotesis

Pengambilan keputusan hipotesis tersebut diuji secara statistik sehingga bentuknya menjadi:

$H_0 : \beta = 0$ , Tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kabupaten Bireuen.

$H_a : \beta \neq 0$ , Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kabupaten Bireuen.

Berlandaskan teori kerja dan kerangka pemikiran tersebut di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_{a1}$  : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kabupaten Bireuen.

$H_{a2}$  : Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kabupaten Bireuen.

$H_{a3}$  : Diduga Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kabupaten Bireuen.

## METODE PENELITIAN

### Data dan Sumber Data

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kabupaten Bireuen. Dengan lokus penelitian adalah seluruh Pegawai yang bekerja pada instansi tersebut.

## **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kabupaten Bireuen**

Ferri Yanto

Data penelitian ini diperoleh dari angket yang disebarakan pada sejumlah 31 Pegawai sebagai responden yang merupakan jumlah keseluruhan populasi pada instansi tersebut.

### **Metode Analisa Data**

Metode analisa data yang digunakan meliputi statistik deskriptif, uji instrumen penelitian (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, dan uji regresi linier berganda. Statistik deskriptif digunakan untuk memperoleh gambaran tentang deskripsi variabel penelitian. Uji asumsi klasik diperlukan untuk memastikan data penelitian memenuhi unsur *Best Linear Unbias Estimation* sehingga model regresi tepat digunakan untuk menganalisis data penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji Normalitas, uji Multikolinearitas dan uji Heteroskedastisitas. Sedangkan uji regresi linier berganda bertujuan untuk menguji dan menganalisis data penelitian. Persamaan regresi yang digunakan adalah:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

PT. Pos Indonesia (PERSERO) merupakan suatu perusahaan yang lapangan usahanya bergerak dalam bidang penyelenggaraan dan jasa pos, yang pos, yang terdiri dari layanan bisnis komunikasi, bisnis logistik, dan bisnis keuangan. Yang memiliki visi “Menjadi pemimpin pasar di Indonesia dengan menyediakan layanan surat pos, paket, dan logistik yang handal serta jasa keuangan yang terpercaya”. Dengan misi “Berkomitmen kepada pelanggan menyediakan layanan yang selalu tepat waktu dan nilai terbaik, berkomitmen kepada karyawan untuk memberikan iklim kerja yang aman, nyaman dan menghargai kontribusi. Berkomitmen kepada pemegang saham untuk memberikan hasil usaha yang menguntungkan dan terus bertumbuh. Berkomitmen untuk berperilaku transparan dan terpercaya kepada seluruh pemangku kepentingan”.

Kantor Pos di Kabupaten Bireuen memiliki satu kantor cabang yaitu di Kecamatan Kota Juang tepatnya di pusat kota Bireuen dan 6 (enam) kantor cabang pembantu yang tersebar di beberapa Kecamatan, diantaranya Kecamatan Peudada, Jeunieb, Samalanga, Juli, Matang Geulumpang Dua, dan Kecamatan Gandapura tepatnya di Geurugok. Adapun susunan organisasi PT. Pos Indonesia (PERSERO) di Kabupaten Bireuen terdiri dari Kepala Cabang, Kepala Cabang Pembantu, dan Staff.

## Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto

### Deskriptif Statistik

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kabupaten Bireuen diketahui mayoritas pegawai di dominasi oleh pegawai yang berjenis kelamin laki-laki (71%). Dari aspek umur responden, umumnya pegawai berusia antara 25 sampai 34 tahun sejumlah 58,06%, dengan pendidikan bervariasi dari tamatan SLTA sampai S1, tetapi mayoritas pegawai adalah lulusan S1 (45,16%).

Tabel 1. Jenis kelamin Responden

Usia	Jumlah	Persen
Laki-Laki	22	71
Perempuan	9	29
<b>Jumlah</b>	<b>31</b>	<b>100.0</b>

Sumber: Hasil Survey, 2024

Tabel 2. Usia Responden

Usia	Jumlah	Persen
25 – 34	18	58,06
35 – 44	10	32,26
45 – 54	2	6,45
> 54	1	3,23
<b>Jumlah</b>	<b>31</b>	<b>100.0</b>

Sumber: Hasil Survey, 2024

Tabel 3. Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Persen
S1	14	45,16
Diploma	6	19,35
SLTA	11	35,48
<b>Jumlah</b>	<b>31</b>	<b>100.0</b>

Sumber: Hasil Survey, 2024

### Uji Validitas

Hasil pengujian validitas terhadap variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner penelitian bernilai valid. Dimana nilai r-hitung bernilai lebih besar dari nilai korelasi minimal yaitu 0,3 (Tabel 4), yang berarti item-item pernyataan dalam kuesioner penelitian ini telah memenuhi syarat validitas.

**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kabupaten Bireuen**

Ferri Yanto

Tabel 4. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Pernyataan	r-hitung	Korelasi Minimal	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	A1	0.639	> 0,3	Valid
	A2	0.516		Valid
	A3	0.573		Valid
	A4	0.478		Valid
	A5	0.610		Valid
	A6	0.530		Valid
	A7	0,779		Valid
	A8	0,604		Valid
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	B1	0.384		Valid
	B2	0.790		Valid
	B3	0.478		Valid
	B4	0.751		Valid
	B5	0.596		Valid
	B6	0.895		Valid
Kinerja Pegawai (Y)	C1	0.638		Valid
	C2	0.780		Valid
	C3	0.794	Valid	
	C4	0.678	Valid	
	C5	0.820	Valid	
	C6	0,796	Valid	

### Uji Reliabilitas

Variabel yang diuji pada penelitian ini dapat diandalkan (reliabel) untuk dilakukan analisis lebih lanjut karena menunjukkan hasil nilai *Alpha Cronbach* ( $\alpha$ ) dari variabel yang diteliti bernilai lebih besar dari nilai yang telah disyaratkan yaitu sebesar 0,60. Adapun ringkasan hasil pengukuran reliabilitas ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i> ( $\alpha$ )	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0.841	Reliabel
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	0.676	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.845	Reliabel

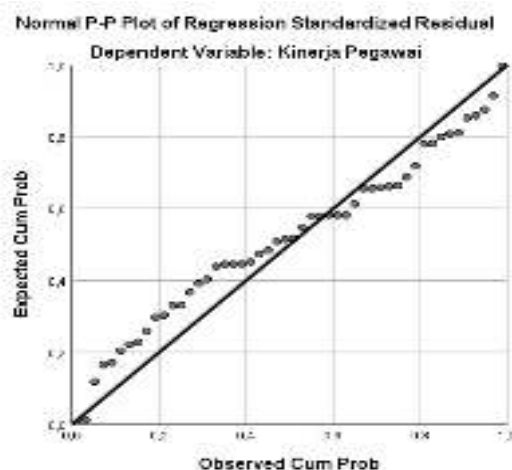
## Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto

### Uji Normalitas

Uji normalitas data dengan menggunakan P-Plot biasa menunjukkan titik-titik yang terletak dekat diagonal, bahkan titik-titik yang terletak tepat pada diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa variabel penelitian diasumsikan berdistribusi normal. Oleh karena itu, model regresi yang dihasilkan memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 1. Grafik Normal P-Plot



### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel dependen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF kedua variabel dependen kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,01. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model penelitian.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	0.796	1.256
Kompensasi ( $X_2$ )	0.796	1.256

### Uji Heteroskedastisitas

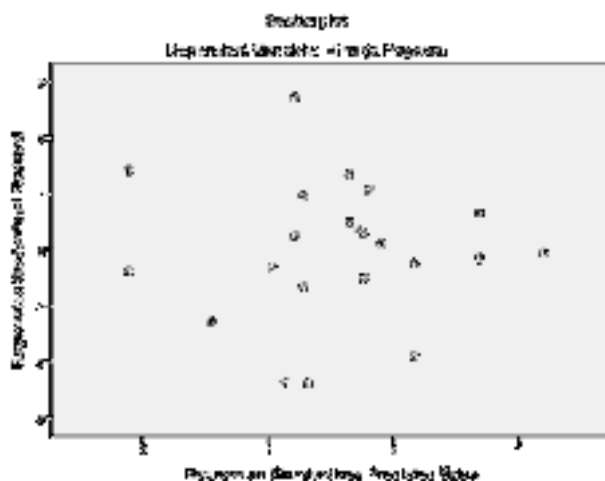
Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat ketimpangan varians dari residual seluruh observasi pada model regresi linier. Pengujian heteroskedastisitas dengan *scatterplot* yang ditunjukkan pada gambar di bawah.



## Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Grafik *Scatter* di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu karena titik meyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap variabel Kinerja Pegawai. Berikut merupakan ringkasan hasil *output* SPSS:

Tabel 7. *Output* SPSS

Variabel	Koefisien Regresi (b)	t	Sig.
(Constant)	1,892		
Lingkungan Kerja (X1)	0.375	3,513	0.002
Kompensasi (X2)	0.439	4,193	0.000
Variabel Bebas :		Kinerja Pegawai	
R = 0,812	F Change	= 27,148	
Rsquare = 0,660	Sig. F Change	= 0,000	

Berdasarkan *output* SPSS tersebut diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,892 + 0,375X_1 + 0,439X_2$$

## **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kabupaten Bireuen**

Ferri Yanto

maka dari model persamaan tersebut dapat diketahui bahwa:

- a) Jika tidak dilakukan peningkatan Lingkungan Kerja dan Kompensasi pada instansi terkait, maka kinerja pegawai akan bernilai 1,892 satuan.
- b) Jika Lingkungan Kerja ditingkatkan sebesar 10% pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kabupaten Bireuen maka akan berdampak kepada peningkatan Kinerja Pegawai pada instansi tersebut sebesar 3,75 kali atau 4 kali dari kondisi semula.
- c) Jika Kompensasi ditingkatkan sebesar 10% pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kabupaten Bireuen maka akan berdampak kepada peningkatan kinerja Pegawai pada instansi tersebut sebesar 4,39 kali atau 4 kali dari kondisi semula.
- d) Nilai koefisien regresi menunjukkan tanda positif, menunjukkan bahwa hubungan antar variabel bebas dan terikat bersifat searah, artinya jika terjadi peningkatan Lingkungan Kerja dan Kompensasi pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kabupaten Bireuen maka akan berdampak kepada meningkatnya Kinerja Pegawai pada instansi tersebut.

### **Koefisien Korelasi**

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,812 menunjukkan bahwa adanya hubungan antara variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan variabel bebasnya yaitu Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) dengan kategori “Sangat Kuat”.

### **Koefisien Determinasi**

Nilai Koefisien determinan ( $R^2$ ) sebesar 0,660 menunjukkan bahwa 66% Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kabupaten Bireuen dapat dijelaskan oleh variasi variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi. Dan sisanya sebesar 34% merupakan *error term* yaitu pengaruh variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai pada instansi tersebut yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

### **Pengujian Hipotesis**

#### **Uji t**

Pengujian terhadap variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,513 dengan signifikansi sebesar 0,002. Dalam hal ini nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0,05), sehingga secara parsial Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kabupaten Bireuen. Dengan demikian Hipotesis  $H_{a1}$  diterima. Uji t terhadap variabel Kompensasi ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,193 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dalam hal ini nilai signifikansi lebih kecil

## **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kabupaten Bireuen**

Ferri Yanto

dari nilai  $\alpha$  (0,05), sehingga secara parsial Kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kabupaten Bireuen. Dengan demikian Hipotesis Ha<sub>2</sub> diterima.

### **Uji F**

Nilai uji F signifikansi bernilai 0,000. Dalam hal ini, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kabupaten Bireuen. Dengan demikian Hipotesis Ha<sub>3</sub> diterima.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang menjadi referensi peneliti yaitu Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, Arik Prasetya (2014), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja maka kinerja pegawai pada perusahaan makin meningkat. Hal tersebut juga sesuai dengan hasil penelitian Angga Pratama (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hasil sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kabupaten Bireuen. Dalam hal ini lingkungan kerja merupakan salah satu indikator yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan memperbaiki lingkungan kerja, baik suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja maupun fasilitas penunjang kerja, hal ini akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai pada instansi tersebut.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kabupaten Bireuen. Dalam hal ini, kompensasi merupakan salah satu variabel yang memegang peran penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Dengan Kompensasi yang memadai dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih keras dan mencapai target yang ditetapkan.
3. Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kabupaten Bireuen. Besarnya pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 66% dan sisanya sebesar 34% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

## **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kabupaten Bireuen**

Ferri Yanto

### **Saran**

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pimpinan instansi terkait yaitu PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kabupaten Bireuen agar mampu menciptakan lingkungan yang mendukung dan Inklusif serta memastikan semua pegawai merasa dihargai dan didukung. Lingkungan kerja yang inklusif dan menghargai keragaman dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen pegawai. Selain itu tata ruang kerja yang baik dapat meminimalkan gangguan dan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk konsentrasi dengan mempertimbangkan desain yang memungkinkan aliran udara dan cahaya alami yang baik.
2. Selain itu, PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kabupaten Bireuen agar menetapkan skema kompensasi yang kompetitif. Dengan melakukan survei pasar secara berkala untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan kompetitif dibandingkan dengan industri dan perusahaan sejenis. Gaji yang kompetitif dapat menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Serta implementasikan sistem kompensasi berbasis kinerja di mana pegawai yang mencapai atau melebihi target diberikan bonus atau insentif tambahan. Ini akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik.
3. Selain faktor Lingkungan Kerja dan Kompensasi yang mempengaruhi kinerja pegawai, diharapkan juga PT. Pos Indonesia (PERSERO) untuk dapat memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan Kinerja Pegawai, seperti budaya kerja, kepemimpinan, kompensasi, konflik dan lain sebagainya yang tidak dibahas pada penelitian ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ariandi, F. 2018. *Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor*. Perspektif, XVI(1), 84–90. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif/article/view/3106>
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Erick, Dwi Adhi Kurniawan. 2013. *Pengaruh Lingkungan kerja dan Upah terhadap kinerja pegawai di PG Krebbe Baru Malang*. Jurnal Riset

**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kabupaten Bireuen**

Ferri Yanto

Mahasiswa Manajemen Vol 1, No 1 2013: April. Publisher: Fakultas Ekonomi Universitas Kanjuruhan Malang.

Hartini, dkk. (2021). *Kinerja Karyawan (Konsep Penilaian Kinerja di Perusahaan)*. Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada.

Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada

Prakoso, Medi. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Percetakan ARTS studio Jakarta Pusat*. Journal Student UNY

Prakoso, Rayka Dantyo. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 14 No. 2 September 2014. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya Malang, 1-10.

Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara.

Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja Edisi 5*. Depok: Rajagrafindo Persada.

# JSI

**JURNAL SAUDAGAR INDONESIA**

Alamat: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Aceh  
Jl. Muhammadiyah No. 91. Batoh, Lueng Bata,  
Banda Aceh 23245 Telp./ Fax.: 0651-21024  
email: [jsi.kwu@unmuha.ac.id](mailto:jsi.kwu@unmuha.ac.id)

